

## PERAN PEMIMPIN, REKAN-KERJA, DAN KELUARGA DALAM MEMOTIVASI KARYAWAN DI PT MULYA ADHI PARAMITA SURABAYA

Yulianita Wiyono dan Bambang Haryadi  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
E-mail : julie.wiyono@gmail.com ; harya@peter.petra.ac.id

**Abstrak**—Semangat kerja yang belum merata di antara karyawan menunjukkan adanya perbedaan intensitas peran pemimpin, rekan-kerja, dan keluarga dalam memotivasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran-peran yang bisa lebih efektif untuk memotivasi karyawan, serta mengidentifikasi bentuk dan sifat motivasi yang diberikan kepada karyawan pada PT Mulya Adhi Paramita.

Jenis penelitian yang dipilih adalah kualitatif deskriptif dengan metode etnografi dan melakukan teknik pengumpulan data dengan wawancara personal secara mendalam pada *general manager*, karyawan divisi *marketing*, divisi keuangan, divisi *accounting* maupun anggota keluarga karyawan. Peran berorientasi prestasi pemimpin lebih efektif dalam mendorong semangat kerja karyawan. Peran rekan-kerja yang lebih efektif dalam mendorong semangat kerja adalah peran support. Sedangkan peran keluarga yang lebih efektif dalam mendorong semangat kerja adalah peran dukungan.

**Kata Kunci**— Peran pemimpin, Peran keluarga, Peran Rekan Kerja, Bentuk Motivasi, Sifat Motivasi

### I. PENDAHULUAN

Jika seorang pemimpin ingin memotivasi karyawan, pemimpin harus mengetahui segala sesuatu tentang motif mereka dan memenuhi segala kebutuhan mereka (Hagemann, 1993, p.30). Salah satu tujuan memotivasi karyawan ini adalah dapat membantu meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, serta dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Hasibuan, 2004). Tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam kehidupan adalah hal yang sudah biasa, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana karyawan untuk tetap dalam kondisi termotivasi.

Fenomena kurangnya pemberian motivasi pada karyawan di tempat kerja masih ditemui pada perusahaan-perusahaan di Indonesia, sebagai contoh pada SPBU Kayu Malue, PT PLN. Fenomena yang ada di SPBU Kayu Malue, para karyawan yang tergabung dalam Serikat Pekerja (SP)

ini melakukan aksi mogok kerja terkait dengan hak-hak karyawan yang tidak dijalankan oleh pihak SPBU, misalnya tanggungan jamsostek untuk karyawan, selain itu tidak adanya perhatian dari atasan ke karyawan membuat karyawan kurang termotivasi dan akhirnya berujung pada aksi mogok kerja (Toana, 2010).

Perusahaan milik BUMN yaitu PT PLN juga dinilai kurang memberikan motivasi pada karyawannya. Pernah dilakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 309.K/DIR/2009 dengan target nilai maksimal sebesar 500 yang dikategorikan luar biasa. Namun pada tahun 2009 hasil penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali dengan rata-rata 183,31 menunjukkan kandidat kurang potensial, hal ini disebabkan karena kurangnya upaya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan (Prabasari, 2013).

PT Mulya Adhi Paramita adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan kimia khususnya solfent (pelarut). PT Mulya Adhi Paramita yang telah menjadi distributor kimia sejak tahun 1984 berlokasi di Komplek Wonokitri Indah Blok S24-26, Jl Mayjend Sungkono, Surabaya. PT Mulya Adhi Paramita Surabaya ini mendistribusikan produknya ke wilayah Indonesia Timur dan Jawa Tengah. Sebagai perusahaan yang cukup berkembang, PT Mulya Adhi Paramita harus menunjukkan kinerja karyawan yang baik. Pemberian motivasi pada karyawan, akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasional.

PT Mulya Adhi Paramita menghadapi masalah dalam hal motivasi kerja karyawan. Pemimpin sudah memberikan gaji diatas UMR (Upah Minimum Regional), serta bonus-bonus tambahan, fasilitas yang menunjang tugas, dll namun karyawan tetap kurang termotivasi untuk bekerja. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan bermain games di komputer, beberapa karyawan wanita membaca majalah kosmetik saat jam kerja dan juga terdapat beberapa karyawan pria kembali ke kantor melebihi jam istirahat yang diberikan. Kurangnya motivasi yang dimiliki

karyawan ini menyebabkan tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Melalui penelitian ini, penulis ingin melihat lebih jauh bagaimana peran pemimpin, rekan kerja dan keluarga dalam memotivasi karyawan di PT Mulya Adhi Paramita.

### **Definisi Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, motivasi dapat diberikan oleh pemimpin ataupun pihak lainnya (Hasibuan, 2003, p.92). Karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak lepas dari bekerja sama dengan orang lain. Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah dukungan sosial, dimana individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan, teman sekerja maupun dari keluarga (Ganster, dkk 2000, p.103)

#### **1. Pemimpin**

Menurut Sumarna (2013, p.10) pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk melakukan hal-hal yang diperlukan dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai bersama, memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pemimpin harus mampu memotivasi karyawan dengan baik. Motivasi ini sangat ditentukan oleh sikap dan tindakan pemimpin dalam melaksanakannya. Meskipun demikian, jika motivasi yang ada tidak sesuai yang diinginkan karyawan maka akan menyebabkan turunnya prestasi kerja karyawan. Pemberian motivasi oleh pemimpin sangat penting untuk memberi dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi dalam bekerja.

#### **2. Rekan Kerja**

Menurut Simamora (2004) hubungan sesama rekan kerja yang erat menciptakan suasana kerja yang baik, saling membantu, saling bekerja sama, saling menyayangi dan menghargai, kekeluargaan, saling memberikan dorongan dan semangat, saling bertukar informasi tentang suatu pekerjaan. Apabila kondisi ini terus ditingkatkan maka tingkat motivasi kerja karyawan akan semakin optimal. Perusahaan harus dapat menjaga dan membina keeratn hubungan sesama rekan kerja dengan memberikan suatu fasilitas atau kegiatan baik formal maupun informal yang dapat mengeratkan lagi hubungan sesama rekan kerja. Selain itu rekan kerja juga dapat menjadi kawan untuk berbagi cerita di tempat kerja. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja yang ramah akan mendukung semangat kerja yang tinggi. Hubungan dengan rekan kerja adalah interaksi yang terjadi pada para karyawan baik dalam hal pelaksanaan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Dinilai dari kedekatan hubungan sesama rekan kerja, pemberian

saran dan dorongan serta semangat kerja antar sesama rekan kerja, pemberian bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan hubungan di luar pekerjaan dikatakan erat apabila karyawan mengetahui dan mengenal baik anggota keluarga rekan kerjanya.

#### **3. Keluarga**

Keluarga merupakan salah satu pihak yang juga berperan penting untuk memotivasi, keluarga dapat memberikan dukungan emosional, dukungan doa dan dukungan moral (Friedman, 1998).

### **Peran Pemimpin**

Teori path-goal (jalur tujuan) merupakan suatu pengembangan, karena peran pemimpin yang berhubungan dengan motivasi kerja. Teori path-goal juga menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan. Robbert (1996, p.325) mengidentifikasi empat peran pemimpin dalam memotivasi karyawan. yaitu :

#### **1. Peran direktif**

Dalam peran direktif, pemimpin memotivasi karyawannya dengan membantu bawahan/karyawannya dalam memahami cara kerja yang diperlukan agar mampu menyelesaikan tugas-tugasnya.

#### **2. Peran support**

Pemimpin memotivasi karyawannya dengan bersifat ramah Pemimpin juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota organisasi serta dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Selain itu pemimpin juga memberikan pujian sebagai bentuk dukungan kepada karyawan untuk terus bekerja lebih lagi. Menurut Patricia (2010) peran ini merupakan peran yang cukup sulit untuk dijalankan, karena tidak mudah untuk membangun hubungan interpersonal dengan karyawan.

#### **3. Peran partisipatif**

Pemimpin berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide dari karyawan/bawahan sebelum mengambil suatu keputusan. Peran partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Menurut Patricia (2010) peran partisipatif merupakan peran yang sulit untuk dijalankan, karena pemimpin harus percaya dengan kemampuan/pendapat dari karyawan, karena apabila semua pendapat karyawan didengar oleh perusahaan hal itu juga akan menimbulkan masalah yang buruk kedepannya.

#### **4. Peran yang berorientasi prestasi**

Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut,

sehingga karyawan tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi yang dimilikinya.

### **Peran Rekan Kerja**

Faktor pendorong motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah hubungan sesama rekan kerja (Dhewi, 2004). Hubungan antara sesama rekan kerja adalah interaksi yang terjadi pada para karyawan baik dalam hal pelaksanaan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kedekatan hubungan antara sesama rekan kerja di dalam pekerjaan berdasarkan keeratan hubungan dengan sesama rekan kerja, keeratan hubungan dengan sesama rekan kerja di bagian lain, pemberian saran, dorongan dan semangat kerja antar sesama rekan kerja, pemberian bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemberian informasi dalam hal pekerjaan serta dapat memotivasi ketika gagal. Hubungan sesama rekan kerja memiliki hubungan yang nyata dengan komponen motivasi dan motivasi kerja secara keseluruhan. Semakin erat hubungan antara sesama rekan kerja akan meningkatkan motivasi kerja untuk berprestasi. Perusahaan dapat menjaga dan membina keeratan hubungan sesama rekan kerja dengan memberikan suatu fasilitas atau kegiatan baik formal maupun informal yang dapat mengeratkan lagi hubungan sesama rekan kerja (Yusuf, 2006).

#### **1. Peran support**

Sesama rekan kerja dapat memberikan saran, dukungan/dorongan, semangat, serta memberikan pujian. Peran support dalam bentuk memberikan dukungan, bisa dilakukan melalui kata-kata, baik langsung maupun tidak langsung, dalam kalimat-kalimat yang sugestif. Dukungan juga dapat diberikan dalam bentuk perbaikan lingkungan kerja yang kondusif.

#### **2. Peran informasi**

Di tempat kerja, rekan kerja dapat menjadi sumber informasi yang tepat karena dapat memberi informasi dalam hal pekerjaan, selain itu dengan adanya komunikasi maka akan terjalin penyaluran informasi yang baik antara sesama rekan kerja.

#### **3. Peran mentoring**

Di tempat kerja, rekan kerja dapat menjadi mentor karena dapat berfungsi sebagai saudara dalam hal diskusi, menceritakan isi hati atau masalah yang mungkin dihadapi, memberikan arahan, mencontohkan sesuatu, memotivasi ketika gagal.

### **Peran Keluarga**

Menurut Furtwengler (2003, p.55) terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam melakukan perbaikan kinerja, yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal dengan sesama rekan kerja ataupun atasan, kreativitas, terampil berkomunikasi, serta dukungan dari keluarga. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan

pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama. Peran-peran keluarga dalam memotivasi

#### **1. Peran Informasi**

Keluarga dapat memberi nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik.

#### **2. Peran dukungan**

Mencakup ungkapan empati, kepedulian, perhatian, mendorong untuk maju atau persetujuan dengan gagasan tertentu, serta mencakup bantuan langsung seperti menolong pada waktu stress. Dukungan dapat meliputi dukungan doa, dan dukungan emosional. Dukungan emosional yang diberikan oleh keluarga atau orang lain dapat membuat individu merasa tidak menanggung beban sendiri tetapi masih ada keluarga atau orang lain yang memperhatikan, mau mendengar segala keluhannya, dan empati terhadap persoalan yang dihadapinya, bahkan mau membantu memecahkan masalah yang dihadapinya. Dukungan emosional dapat berupa dukungan simpati, empati, cinta, kepercayaan, dan perhatian. Pada dukungan emosional keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat serta memberikan semangat dan membantu penguasaan terhadap emosi.

### **Bentuk Motivasi**

Menurut Hasibuan (2013, p.150) bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, motivasi positif dan motivasi negatif. Kedua jenis proses ini penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### **a. Motivasi Positif**

Motivasi positif efektif untuk jangka panjang. Motivasi positif berarti manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas target dari perusahaan. Setiap individu berbeda antara satu dengan yang lain, karena itu setiap pemimpin harus mempelajari setiap bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang tepat. Terdapat delapan teknik antara lain penghargaan, informasi, pemberian perhatian, persaingan, partisipasi, gathering, kebanggan, uang. Yang dipakai dalam penelitian ini hanya empat teknik antara lain :

- Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan  
Kebanyakan manusia sering menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik, bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan karyawan tersebut.
- Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan  
Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara "asal" saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus ataukah tidak. Suatu perhatian yang diberikan, bisa menimbulkan akibat yang berbeda terhadap orang yang berbeda.

- Gathering  
Gathering merupakan salah satu kegiatan yang dirancang untuk refreshing bersama guna menjalin suatu relasi serta menjaga hubungan baik antara sesama karyawan dalam perusahaan atau organisasi, mempererat kerja sama antara sesama karyawan perusahaan dan organisasi, dan menghilangkan beban pekerjaan yang selama ini dilakukan.
- Uang  
Uang jelas merupakan bentuk motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Jika bertanya pada karyawan mengapa karyawan tersebut bekerja, jawaban yang sering diberikan adalah untuk mendapatkan uang. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan bentuk motivasi yang lain.

#### b. Motivasi Negatif

Motivasi ini efektif untuk jangka pendek. Motivasi negatif biasanya menggunakan unsur “ancaman” untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu. Motif yang ada disini adalah untuk melindungi agar kenikmatan yang telah diperoleh tidak berkurang. Kenikmatan ini bisa berupa gaji yang telah tinggi bisa juga penghargaan yang tinggi. Karena ia tidak ingin kehilangan kenikmatan ini, maka “ketakutan” untuk kehilangan ini menjadi intensif baginya. Semakin berat hukumannya, semakin kuat pula dorongan untuk menghindarinya. Meskipun demikian, dapat tidaknya hukuman tersebut dihindarkan dipengaruhi oleh kemungkinan keberhasilan karyawan melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebagai contoh apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi, misal kehilangan sesuatu, kehilangan pengakuan, uang atau jabatan.

#### Sifat Motivasi

Menurut Hasibuan (2013, p.149) sifat motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu :

##### a. Langsung (Direct)

Memotivasi secara langsung adalah dengan memberikan baik materiil ataupun nonmaterial secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Beberapa teknik memotivasi secara langsung yang diberikan pada karyawan antara lain :

- Pujian/dukungan  
Pujian dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai, menumbuhkan kepercayaan diri dan meningkatkan motivasi untuk berbuat yang lebih baik. Salah satu contohnya dengan memberikan pujian-pujian kecil terhadap hasil kerja dan juga proyek yang telah diselesaikan. Selain itu dukungan juga dapat membuat karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinan, sehingga karyawan tersebut akan memberikan suatu prestasi bagi perusahaan.
- Bonus

Pemberian bonus secara adil merupakan salah satu cara untuk memotivasi kerja karyawan. Salah satunya adalah ketika karyawan tersebut berhasil mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan bonus.

##### - Promosi

Promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Jenjang promosi dapat menambah semangat dan gairah karyawan di dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh motivasi untuk mendapatkan promosi dalam karirnya. Apabila seorang karyawan memperoleh promosi, maka jabatan dan kompensasi yang akan diterima secara otomatis juga akan meningkat.

##### b. Tidak langsung (Indirect)

Memotivasi secara tidak langsung adalah proses yang dilakukan hanya dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Teknik motivasi tidak langsung antara lain :

##### - Lingkungan kerja yang kondusif

Menciptakan sebuah suasana tempat bekerja yang membuat manajer dan karyawan anda saling mendukung satu sama lain, dan juga bekerja sebagai sebuah tim.

##### - Mesin/teknologi yang baik

Adanya teknologi yang baik akan membuat karyawan merasa semangat untuk mengerjakan pekerjaannya. Teknologi yang baik akan membantu kegiatan operasional di perusahaan menjadi semakin lancar.

##### - Ruang kerja yang terang dan nyaman

Sistem pencahayaan yang baik dan tepat dapat membantu meningkatkan peforma kerja. Penempatan cahaya yang baik dapat mengurangi kesalahan yang kadang tidak terdeteksi sewaktu mengoreksi data atau melihat teks pada kertas atau layar komputer.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terdapat di perusahaan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran pemimpin, rekan kerja, dan keluarga dalam memotivasi karyawan di PT Mulya Adhi Paramita?

#### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran-peran yang bisa lebih efektif memotivasi karyawan serta mengidentifikasi bentuk dan sifat motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Mulya Adhi Paramita

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang

mencoba memahami fenomena dalam setting dan konteks naturalnya (bukan di dalam laboratorium) dimana penulis berusaha memahami kompleksitas fenomena yang diteliti, selain itu penulis juga berusaha untuk menginterpretasikan dan kemudian melaporkan suatu fenomena. Penulis juga berusaha memahami fenomena dari sudut pandang sang pelaku di dalamnya, sehingga pemahaman antara penulis dan para pelaku diharapkan akan saling melengkapi dan mampu menjelaskan kompleksitas fenomena yang diamati. Penelitian ini mengidentifikasi peran dalam memotivasi karyawan serta bentuk dan sifat motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Mulya Adhi Paramita.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode etnografi, dimana peneliti berpartisipasi ke dalam sebuah kelompok, organisasi, atau komunitas di lapangan guna melakukan riset beserta dengan membuat deskripsi tertulis akan riset tersebut. Pendekatan ini dilakukan dengan mengamati, mencermati, serta menganalisa keseharian yang terjadi dalam sebuah organisasi/komunitas seperti kebiasaan yang sudah tercipta kesehariannya. Berangkat dari pendekatan etnografi ini, penulis hendak melakukan penelitian dengan terjun langsung ke lapangan dalam upaya mengidentifikasi bentuk dan sifat motivasi yang diberikan, serta mengidentifikasi peran yang dapat memotivasi karyawan di PT Mulya Adhi Paramita.

Objek penelitian ini adalah peran dalam memotivasi karyawan, serta bentuk dan sifat motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Mulya Adhi Paramita. Yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan, pemimpin PT Mulya Adhi Paramita dan beberapa keluarga dari karyawan di PT Mulya Adhi Paramita. Yang menjadi subjek utama dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mulya Adhi Paramita. Karyawan di PT Mulya Adhi berjumlah 75 karyawan. Penulis memilih PT Mulya Adhi Paramita yang bertempat di Komplek Wonokitri Indah Blok S 24-26, Jalan Mayjend Sungkono, Surabaya.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber langsung yang memberikan data pada pengumpul data. Data tersebut diperoleh dari pihak yang diminta keterangan (informan) yang berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam wawancara secara langsung. Dalam penelitian ini, data primer terkait dengan peran masing-masing pihak dalam memotivasi karyawan yang akan diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan beberapa karyawan, pemimpin dan keluarga dari karyawan PT Mulya Adhi Paramita. Informasi tersebut berupa bentuk dan sifat motivasi yang diberikan, peran yang dapat memotivasi karyawan. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang digunakan adalah dokumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen perusahaan seperti profil perusahaan.

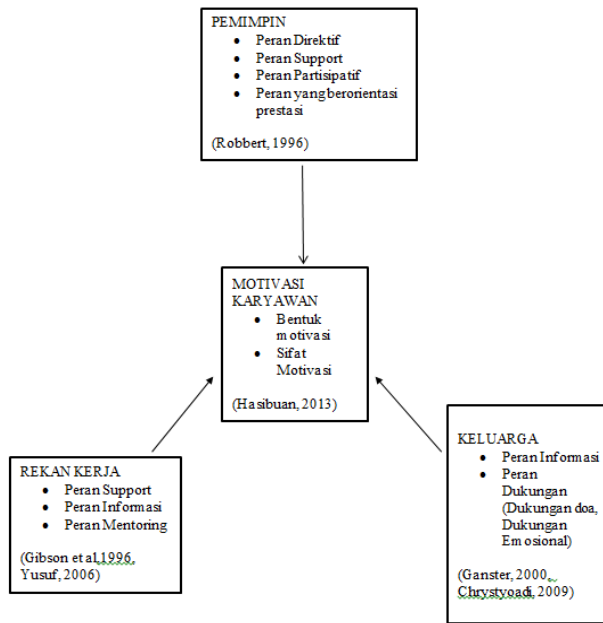
Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Wawancara adalah suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai (*interviewee*) untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Wawancara yang digunakan termasuk dalam kategori in-depth interview. Dalam penelitian ini akan dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan terkait dengan bentuk dan sifat motivasi yang diberikan serta peran yang dapat memotivasi karyawan dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai garis besar permasalahan yang akan ditanyakan kepada informan dan alat recorder untuk merekam seluruh pembicaraan selama proses wawancara tersebut. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Tetapi peneliti bertindak sebagai partisipasi pasif yang berarti peneliti hadir di tempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Dalam penelitian ini, akan dilakukan observasi partisipatif yang pasif yaitu peneliti akan berada di lokasi penelitian dalam beberapa waktu untuk mengetahui dan mengumpulkan fakta yang terjadi mengenai motivasi karyawan di PT Mulya Adhi Paramita.

Penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu purposive sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensiteskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Untuk memberikan gambaran data tentang hasil penulisan, maka dilakukan tahap-tahap meliputi reduksi data dengan menyeleksi data-data yang telah dihimpun dari lapangan sesuai dengan kebutuhan ataupun kategori-kategori yang telah ditentukan. Sehingga peneliti akan memilah kembali informasi mengenai motivasi yang didapat dari informan dan dikelola kembali untuk memperoleh informasi yang lebih terfokus dan memang dibutuhkan. Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian. Data yang telah disajikan, kemudian dideskripsikan untuk dapat ditarik sebuah kesimpulan dari data tersebut. Kesimpulan dapat berupa kesimpulan tetap ataupun kesimpulan akhir, bergantung pada situasi.

Pada penelitian ini, metode triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu cara menguji data dan informasi dengan cara mencari

data dan informasi kepada lain subjek. dalam penelitian ini triangulasi sumber akan dilakukan dengan wawancara kepada pemimpin, karyawan dan beberapa keluarga karyawan PT Mulya Adhi Paramita untuk menguji apakah informasi yang didapatkan dari hasil wawancara benar-benar valid.

**Kerangka Kerja Penelitian**



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian  
Sumber Olahan Penulis

**III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi Karyawan di PT Mulya Adhi Paramita**

Pemberian motivasi oleh pemimpin sangat penting untuk memberi dorongan kepada karyawan. Pada bagian ini akan dijelaskan peran pemimpin dalam memotivasi karyawan PT Mulya Adhi Paramita. Peran pemimpin ini akan dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan.

**1. Peran Direktif**

Pemimpin mengutamakan komunikasi yang jelas kepada karyawannya salah satunya adalah mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan-karyawannya. Pemimpin memberikan contoh dan pengarahan kepada karyawan baru seperti sales. Karyawan baru diajarkan hal-hal seperti bagaimana melayani orang, bagaimana cara untuk bersabar menangani klien yang bermasalah, dll. Narasumber 2 juga menyatakan bahwa pimpinan di PT Mulya Adhi Paramita terjun langsung untuk menangani karyawan-karyawan baru, mengajarkan mereka hal-hal dasar yang harus dipahami oleh karyawan baru.

**2. Peran Support**

Pemimpin mempunyai prinsip bahwa karyawannya adalah asset, sehingga pemimpin memperlakukan karyawannya sama dan tidak memperlakukan karyawannya berbeda-beda, karena hal tersebut akan memicu dampak negatif seperti mogok kerja, pensiun, kenaikan gaji, dsb. Selain itu pemimpin PT Mulya Adhi Paramita juga terlihat beberapa kali memberikan pujian-pujian kecil kepada karyawannya ketika karyawan tersebut menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pujian-pujian tersebut meliputi “kerja mu bagus, tingkatkan lagi”. Pujian tersebut menjadikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih lagi bagi perusahaan.

**3. Peran Partisipatif**

Pemimpin belum melibatkan karyawannya untuk memberikan ide/saran. Pemimpin lebih cenderung memutuskan segala sesuatunya tanpa meminta pendapat dari karyawan-karyawannya, sehingga karyawan di PT Mulya Adhi Paramita kurang bisa menyampaikan aspirasi mereka kepada pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita. Hal ini juga disampaikan oleh narasumber 2,3,4,5 yang menyatakan bahwa mereka belum terlibat maupun dilibatkan dalam pemberian suatu ide/saran.

**4. Peran Berorientasi Prestasi**

Pemimpin menetapkan satu tujuan yang menantang salah satu contoh pada divisi Marketing, dengan diberikan target penjualan yang harus dapat dicapai. Narasumber 2 mengatakan dengan adanya target yang diberikan perusahaan akan membuat masing-masing karyawan akan berjuang untuk mencapai target tersebut, karena apabila dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan dapat mencapai bonus.

**Pembahasan Peran Pemimpin dalam Memotivasi Karyawan di PT Mulya Adhi Paramita**

Dari hasil analisis diatas terdapat peran yang masih kurang dijalankan oleh pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita. Pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita masih kurang menjalankan peran partisipatif, hal ini dikarenakan pemimpin kurang melibatkan karyawan-karyawannya dalam pemberian ide/masukan. Pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita cenderung tertutup mengenai hal tersebut, sehingga karyawan PT Mulya Adhi Paramita kurang dapat menyampaikan aspirasi pendapat mereka kepada pemimpin. Peran partisipatif ini sulit dijalankan karena pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita kurang mempercayai karyawannya dalam memberikan ide/masukan, hal ini mendukung penelitian Patricia (2010) yang menyatakan bahwa peran partisipatif cukup sulit untuk dijalankan karena pemimpin harus memiliki suatu hubungan yang erat dengan karyawannya, sehingga karyawan dapat menyampaikan pendapat/aspirasi mereka. Peran lain yang juga masih kurang dijalankan oleh pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita untuk memotivasi karyawannya adalah peran support, dalam peran ini pemimpin menciptakan hubungan *interpersonal* dengan memperlakukan semua

karyawan sama dan memberikan pujian sebagai bentuk dukungan. Pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita hanya memberikan pujian kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik maupun kepada karyawan yang berprestasi saja, pemimpin masih kurang memberikan dorongan pujian kepada karyawan yang kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat ataupun kepada karyawan yang bekerja dengan biasa-biasa saja serta kurang memberikan perhatian kepada karyawan dengan prestasi biasa-biasa saja, perhatian pemimpin hanya tertuju kepada karyawan yang menghasilkan prestasi bagi perusahaan. Walaupun selama ini tidak terjadi permasalahan yang disebabkan atas pemberian pujian hanya kepada karyawan yang sudah berprestasi saja, tetapi tetap saja perlu diperhatikan sebab ada beberapa karyawan yang memperlmasalahakan hal ini, sehingga memungkinkan ke depannya dapat menjadi sebuah permasalahan yang serius bagi perusahaan sebab menyangkut masalah motivasi kerja karyawan yang tentu berdampak langsung terhadap performa perusahaan.

Pemimpin lebih baik juga memberikan perhatian kepada karyawan dengan prestasi biasa-biasa saja agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih lagi sehingga prestasi mereka tidak semakin menurun kedepannya. Peran support ini memang cukup sulit untuk dijalankan (Patricia, 2010) karena dalam peran ini pemimpin harus membangun hubungan interpersonal yang cukup kuat dengan karyawannya, sehingga akan tercipta suatu hubungan diantara pemimpin dan karyawan. Selain itu pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita masih kurang dalam menjalankan peran direktif, dimana dalam peran ini diperlukan pemimpin untuk membantu karyawan dalam memahami cara kerja agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita hanya memberikan pengarahan dan contoh kepada karyawan-karyawan baru. Untuk karyawan baru pemimpin terjun langsung untuk memberikan pengarahan, sedangkan bagi karyawan lama pemimpin tidak memberikan pengarahan lagi apabila karyawan masih belum memahami tugas yang diberikan kepadanya. Pemimpin hanya berfokus pada karyawan baru saja, sedangkan untuk karyawan lama pemimpin kurang memperhatikan.

Sedangkan peran berorientasi prestasi sudah dijalankan oleh pemimpin PT Mulya Adhi Paramita, dimana pemimpin memotivasi karyawannya dengan cara menetapkan satu tujuan yang menantang sehingga karyawan tersebut dapat mencapai tujuan tersebut dan menghasilkan prestasi bagi perusahaan, pemimpin di PT Mulya Adhi Paramita telah menjalankan peran ini dengan baik karena telah menetapkan satu tujuan yang menantang sehingga karyawan-karyawannya akan termotivasi untuk menyelesaikan tujuan yang sudah ditetapkan dengan baik, ditambah dengan imbalan yang sudah dijanjikan dari

perusahaan seperti bonus apabila dapat menyelesaikan tujuan tersebut.

### **Analisis Peran Rekan Kerja dalam memotivasi Karyawan di PT Mulya Adhi Paramita**

Salah satu faktor eksternal yang mempunyai hubungan terhadap motivasi kerja karyawan adalah hubungan sesama rekan kerja.

#### 1. Peran Support

Pada PT Mulya Adhi Paramita hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik, rekan kerja 1 divisi saling menyemangati, contohnya ketika kurang dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, maka rekan-rekan 1 divisi marketing akan menyemangati untuk terus berusaha, sehingga akan memicu untuk bekerja lebih lagi. Selain itu apabila ada karyawan yang mendapat penghargaan ataupun mencapai suatu prestasi, maka rekan-rekan lain akan memberikan pujian atas prestasi/penghargaan yang sudah dicapai. Rekan-rekan disana juga mampu memberikan saran kepada rekan lain yang sedang mengalami masalah, bahkan ketika setelah dipanggil pimpinan ketika masalah target maka rekan lain akan memberikan saran agar terus berusaha untuk dapat mencapai target tersebut.

#### 2. Peran Informasi

Di PT Mulya Adhi Paramita belum terjalin penyaluran informasi yang baik diantara sesama rekan kerja, menurut narasumber 2 yang menyatakan bahwa pada divisi marketing ya pasti akan ada yang menyebarkan informasi mengenai target.

#### 3. Peran Mentoring

Pada PT Mulya Adhi Paramita terjalin peran mentoring diantara sesama rekan kerja, sesama rekan-rekan akan saling memotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing, memberi motivasi ketika sudah mulai down dan jenuh dengan tugas pekerjaan yang diberikan. Narasumber 4 mengatakan hal yang sama, ketika ada rekan yang mulai jenuh dengan pekerjaan, maka rekan lain akan memotivasinya. Selain itu rekan kerja juga dapat memberikan contoh atau arahan kepada rekan lainnya yang masih belum mengerti tugas yang diberikan perusahaan.

### **Pembahasan Peran Rekan Kerja dalam memotivasi Karyawan di PT Mulya Adhi Paramita**

Menurut Yusuf (2006) rekan kerja memiliki tiga peran dalam memotivasi sesama rekan kerja diantaranya peran support, informasi dan mentoring. Berdasarkan analisis di atas terdapat peran yang masih kurang dijalankan oleh rekan kerja di PT Mulya Adhi Paramita. Rekan kerja masih kurang menjalankan peran informasi, hal ini dikarenakan rekan kerja disana masih berkelompok pada 1 divisi dan kurang bersosialisasi dengan rekan dari divisi lain, terdapat pembatas diantara divisi 1 dengan divisi lain. Mereka bersosialisasi dengan divisi lain hanya seperlunya ketika terdapat urusan yang membutuhkan antar divisi untuk bekerja sama.

Situasi yang terdapat di PT Mulya Adhi Paramita mendukung penelitian Jungert (2012) yang menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja adalah memberikan dukungan serta memberikan semangat. Di PT Mulya Adhi Paramita rekan kerja menjalankan peran support, sesama rekan kerja saling menyemangati dalam 1 divisi, memberikan pujian kepada sesama rekan kerja yang mencapai prestasi, selain itu mereka juga saling memberikan saran atas masalah yang sedang dihadapi rekan lain. Selain itu rekan kerja juga dapat menjadi mentor bagi rekan kerja lainnya, terutama ketika sudah mulai jenuh dengan tugas-tugas yang diberikan perusahaan rekan kerja dalam 1 divisi dapat memberikan motivasi untuk membangkitkan semangat bekerja, mereka juga saling memberikan contoh maupun pengarahan antara satu dengan yang lainnya, selain itu akan tercipta lingkungan yang nyaman, kondusif dan menyenangkan ditempat kerja. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka karyawan akan bekerja dengan bergairah dan lebih serius. Karena penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja.

#### **Analisis Peran Keluarga dalam memotivasi**

Karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak lepas dari bekerja sama dengan orang lain, dan banyak hal yang dapat mempengaruhi karyawan menjalankan pekerjaannya dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah dukungan sosial, dimana individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya membutuhkan dukungan yang salah satunya berasal dari keluarga. Pada bagian ini akan dijelaskan peran keluarga dalam memotivasi. Peran keluarga ini akan dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan.

##### **1. Peran Informasi**

Narasumber 4 menyatakan bahwa keluarga berperan penting untuk membantu dalam memberikan nasehat maupun saran atas masalah yang dihadapinya, karena dukungan sekecil apapun yang berasal dari keluarga dapat menyemangati nya dalam bekerja. Contohnya ketika ada masalah di tempat kerja, Bapak Herman meminta saran ataupun nasehat kepada istrinya. Hal ini terlihat dari pernyataan narasumber 7 yang menyatakan memberikan motivasi dalam bentuk dukungan, seperti ketika melihat tanda-tanda ada masalah, maka sebagai seorang istri harus bertanya apa masalah yang dihadapi dan membantu dengan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi.

##### **2. Peran Dukungan**

Dalam peran dukungan, narasumber 4 mendapat dukungan dari keluarga dalam bentuk dukungan doa, selain itu narasumber 6 juga mendapat dukungan dari keluarga nya dalam bentuk dukungan doa dan dukungan emosional, seperti selalu mendoakan sebagai bentuk tanggung jawab istri, membawakan tas ketika suami pulang maupun bentuk perhatian lainnya, karena apapun bentuk perhatian yang

diberikan pada keluarga akan mempengaruhi semangat dalam bekerja. Keluarga memberikan perhatian, serta menolong pada waktu stress. Dukungan dapat meliputi dukungan moral dalam bentuk persetujuan, dukungan doa, dan dukungan emosional. Dukungan emosional dapat berupa dukungan simpati, empati, cinta, dan kepercayaan.

#### **Pembahasan Peran Keluarga dalam memotivasi**

Individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya membutuhkan dukungan sosial salah satunya berasal dari keluarga (Ganster, 2000), oleh karena itu keluarga merupakan salah satu pihak yang juga dapat memotivasi. Berdasarkan analisis di atas, keluarga memiliki dua peran dalam memotivasi karyawan di PT Mulya Adhi Paramita. Peran keluarga dalam memotivasi karyawan di PT Mulya Adhi Paramita sudah dijalankan namun tidak semua karyawan menjalankan peran tersebut. Situasi yang terjadi hanya beberapa keluarga karyawan yang memberikan motivasi, keluarga dapat berperan secara langsung maupun tidak langsung dalam memotivasi seseorang. Secara langsung dapat ditunjukkan melalui pemberian saran, nasehat ataupun solusi kepada seseorang yang sedang mengalami masalah. Selain itu keluarga juga dapat memberikan dukungan seperti dukungan emosional salah satunya adalah dalam bentuk perhatian. Membawakan tas ketika suami pulang maupun bentuk perhatian itu merupakan hal positif yang dapat membuat seseorang termotivasi untuk bekerja. Sedangkan tidak langsung dapat ditunjukkan melalui dukungan doa, baik dukungan doa dari seorang istri maupun orang tua. Doa merupakan suatu tanggung jawab dari istri kepada suami maupun dari orang tua kepada anak nya yang sedang bekerja.

Hal ini mendukung penelitian Christyoadi (2009) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah tindakan yang sifatnya membantu dengan melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan materi dan penilaian yang positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya. Dukungan sosial yang dimaksud adalah berasal dari keluarga. Situasi pada beberapa keluarga karyawan di PT Mulya Adhi Paramita sudah menjalankan peran keluarga, seperti tindakan yang sifatnya membantu yaitu memberikan saran, nasehat maupun solusi, bantuan materi dan penilaian yang positif, maupun tindakan yang melibatkan emosi seperti bentuk perhatian yang ditujukan kepada seseorang sebagai bentuk untuk memotivasinya dalam bekerja.

#### **Analisis Bentuk dan Sifat Motivasi**

Pimpinan PT Mulya Adhi Paramita memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bentuk :

##### **1. Penghargaan**

PT Mulya Adhi Paramita menghargai loyalitas karyawannya terhadap perusahaan. Salah satu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan PT Mulya Adhi Paramita kepada karyawannya berupa sertifikat penghargaan yang ditujukan kepada karyawan yang berhasil mencapai target yang ditentukan perusahaan. Selain itu penghargaan yang diberikan juga ditujukan kepada karyawan yang berprestasi.



## 2. Uang

PT Mulya Adhi Paramita juga memotivasi karyawannya dengan menggunakan uang, salah satunya dengan kenaikan gaji. Menurut narasumber 1 menyatakan bahwa pemberian kompensasi berupa uang merupakan perangsang kerja yang sangat efektif karena uang sangat diperlukan untuk kelangsungan hidup.

## 3. Pelatihan

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan di PT Mulya Adhi Paramita bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan mereka. PT Mulya Adhi Paramita melakukan training secara berkala yang dilakukan oleh pihak luar, salah satunya adalah mengenai *selling motivation*, dimana PT Mulya Adhi Paramita mendatangkan motivator yang dapat membangkitkan kembali motivasi kerja mereka dengan memberikan tips-tips *selling* yang benar.

## 4. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Mulya Adhi Paramita diantaranya tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya (THR).

## 5. Gathering

Selain memberikan bentuk motivasi diatas, pimpinan PT Mulya Adhi Paramita juga memberikan motivasi yang juga dapat mempererat hubungan antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan secara langsung. Gathering ini dilakukan dalam bentuk makan bersama saat hari Natal, Tahun Baru, maupun acara hari besar lainnya. Kegiatan ini diadakan dengan tujuan selain mempererat hubungan diantara sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, kegiatan ini juga bertujuan untuk menghilangkan sejenak beban tugas-tugas pekerjaan.

Bentuk Motivasi yang diberikan oleh rekan kerja dan keluarga adalah motivasi dalam bentuk dukungan. Rekan kerja memberikan motivasi dukungan seperti memberikan saran atas masalah yang dihadapi, memberikan pujian kepada sesama rekan yang berhasil mencapai suatu prestasi, saling memberikan informasi yang dimiliki baik informasi dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan, memberikan arahan/ccontoh serta dapat memotivasi sesama rekan yang kurang berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Bentuk motivasi yang diberikan oleh keluarga adalah dukungan. Dukungan dari keluarga merupakan salah satu alternatif yang dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan semangat bekerjanya, narasumber 4 menyatakan bahwa keluarga berperan penting untuk membantu dalam memberikan nasehat maupun saran atas masalah yang dihadapinya, karena dukungan sekecil apapun yang berasal dari keluarga dapat menyemangati nya dalam bekerja.

PT Mulya Adhi Paramita lebih menggunakan motivasi yang bersifat langsung.

### 1. Motivasi Langsung

### - Pujian/dukungan

Pujian yang diberikan pimpinan PT Mulya Adhi Paramita seperti pujian-pujian kecil kepada karyawannya ketika karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya. Pujian-pujian tersebut meliputi “kerja mu bagus, tingkatkan lagi”. Pujian tersebut menjadikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih lagi bagi perusahaan. Narasumber 2 dan Narasumber 4 menyatakan bahwa pimpinan PT Mulya Adhi Paramita memberikan pujian kepada karyawannya ketika karyawannya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan cepat. Narasumber 4 juga menyatakan hal yang sama dengan adanya pemberian pujian dari pemimpin akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat bekerja lebih lagi bagi perusahaan. tujuan pemberian pujian ini selain dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, juga bertujuan untuk membuat karyawan merasa senang, serta merasa dianggap dan dihargai oleh perusahaan, dan pada akhirnya karyawan tersebut akan terus bekerja lebih lagi bagi perusahaan. Dukungan diberikan oleh keluarga maupun rekan kerja, dukungan dapat membuat seseorang termotivasi untuk bekerja. Dukungan yang diberikan rekan kerja dapat meliputi pemberian saran, semangat, motivasi, arahan/ccontoh, narasumber 2 menyatakan bahwa rekan kerja disana saling menyemangati, contohnya ketika kurang dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Narasumber 6 juga menyatakan bahwa rekan-rekan disana akan mampu memberikan saran kepada rekan lain yang sedang mengalami masalah, bahkan ketika setelah dipanggil pimpinan ketika masalah target maka rekan lain akan memberikan saran agar terus berusaha untuk dapat mencapai target tersebut.

Sedangkan dukungan yang diberikan keluarga terlihat dari pernyataan narasumber 4 yang mendapat dukungan dari keluarga dalam bentuk dukungan doa, selain itu narasumber 6 juga mendapat dukungan dari keluarga nya dalam bentuk dukungan doa dan dukungan emosional.

### - Bonus

Di PT Mulya Adhi Paramita ketika karyawan dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan, salah satu yang didapat karyawan adalah bonus. Bonus yang diberikan oleh PT Mulya Adhi Paramita salah satunya adalah kenaikan gaji. Karena dengan adanya bonus yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan tersebut lebih termotivasi lagi untuk bekerja dan meningkatkan prestasi bagi perusahaan.

### - Promosi

Promosi yang dilakukan oleh PT Mulya Adhi Paramita kepada karyawannya adalah promosi jabatan. Pada PT Mulya Adhi Paramita promosi jabatan merupakan salah satu unsur penggerak motivasi karyawan, dengan diberikannya suatu penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan, akan menambah motivasi karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Penghargaan tersebut salah satunya terwujud melalui pelaksanaan

promosi jabatan seobjektif mungkin. Narasumber 1 menyatakan bahwa promosi jabatan yang diberikan oleh PT Mulya Adhi Paramita merupakan apresiasi atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa berharga dan akhirnya karyawan akan menunjukkan semangat dan prestasi kerja yang lebih baik.

## 2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawannya diantaranya ruangan nyaman ber-AC, fasilitas internet, line telepon, serta mesin/teknologi yang sudah disediakan oleh perusahaan. Menurut narasumber 6 adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja lebih lagi bagi perusahaan. Ruangan nyaman ber-AC, fasilitas internet, line telepon dan mesin/teknologi yang sudah disediakan perusahaan dapat menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugas (narasumber 6).

### **Pembahasan Bentuk dan Sifat Motivasi**

Berdasarkan analisis di atas bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Mulya Adhi Paramita baik yang berasal dari pemimpin terdapat penghargaan, uang, pelatihan, kompensasi dan gathering. Pemberian penghargaan ditujukan kepada karyawan yang telah mencapai suatu prestasi saja, penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa suatu sertifikat. Pemberian penghargaan dapat berupa hal lain misalnya nama karyawan yang berprestasi tercantum dalam papan pengumuman, pada mejanya diberikan suatu tanda, pemberian penghargaan kepada karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa dianggap penting, dan pekerjaan yang telah mereka lakukan tidak sia-sia dan dihargai dengan baik oleh perusahaan. Pemberian motivasi dalam bentuk uang kepada karyawan adalah berupa kenaikan gaji. Uang bukan suatu bentuk motivasi yang tepat, karena tidak semua karyawan akan termotivasi dengan uang. Namun juga tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian motivasi dalam bentuk uang merupakan perangsang yang tepat, karena uang sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT Mulya Adhi Paramita salah satunya adalah memberikan training secara berkala mengenai *selling*, dimana karyawan akan diberikan tips-tips seputar topik yang ditentukan, dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang pada awalnya tidak mengetahui cara-cara *selling* yang baik, setelah diberikan pelatihan akan mengerti, sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada kinerjanya.

Pelatihan yang sudah diberikan kepada karyawan PT Mulya Adhi Paramita, mendukung penelitian Jungert (2012), bahwa salah satu bentuk motivasi yang diberikan pemimpin adalah dukungan dalam bentuk pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan kompetensi. Pemberian

kompensasi yang diberikan kepada karyawan meliputi tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah cukup, karena tunjangan yang diberikan kepada karyawan merupakan hal umum yg harus didapat karyawan. Pemberian motivasi terakhir adalah gathering. Gathering hanya dalam bentuk makan bersama saat hari natal, tahun baru maupun hari besar lainnya. Gathering yang diberikan kepada karyawan masih kurang, karena gathering juga dapat dilakukan dalam bentuk rekreasi bersama, gathering yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada hubungan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Gathering yang dilakukan akan mempererat hubungan maupun dapat menghilangkan beban-beban tugas yang diberikan. Bentuk motivasi yang sudah diberikan kepada karyawan PT Mulya Adhi Paramita mendukung penelitian Linke (2001) bahwa para pekerja termotivasi dengan uang dan lingkungan yang kondusif.

Sedangkan bentuk motivasi yang diberikan rekan kerja maupun keluarga adalah dalam bentuk dukungan. Dukungan yang diberikan rekan kerja maupun keluarga juga akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih lagi. Hal ini mendukung penelitian Jungert (2012) bahwa dukungan yang diberikan rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja. Dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja PT Mulya Adhi Paramita adalah dalam bentuk memberikan saran, pujian, memberikan arahan/contohan serta memotivasi ketika gagal mencapai target, dukungan ini merupakan hal yang positif karena ada bentuk kepedulian diantara sesama rekan kerja di PT Mulya Adhi Paramita, sehingga akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja.

Pemimpin PT Mulya Adhi Paramita lebih menggunakan motivasi yang bersifat langsung untuk memotivasi karyawannya. Pemimpin sudah memberikan motivasi berupa pujian/dukungan, bonus dan promosi sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2013).

## IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan peran-peran dalam memotivasi karyawan di PT Mulya Adhi Paramita dapat disimpulkan beberapa hal mengenai peran pemimpin, rekan kerja dan keluarga dalam memotivasi karyawan.

1. Peran berorientasi prestasi pemimpin lebih efektif dalam mendorong semangat kerja karyawan. Peran rekan-kerja yang lebih efektif dalam mendorong semangat kerja adalah peran support. Sedangkan peran keluarga yang lebih efektif dalam mendorong semangat kerja adalah peran dukungan.
2. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin PT Mulya Adhi Paramita ada berbagai macam bentuk. Bentuk motivasi

yang paling menonjol adalah penghargaan, dan uang. Pemimpin lebih menggunakan motivasi yang bersifat langsung untuk memotivasi karyawannya. Sedangkan motivasi yang diberikan oleh keluarga dan rekan kerja hanya dalam bentuk dukungan dan menggunakan motivasi yang bersifat langsung.

#### DAFTAR REFERENSI

- Chrstyoadi, Firdaus (2009). *Hubungan antara dukungan sosial dengan motivasi kerja karyawan PT Usmantek Kabupaten Malang*. Retrieved November 17, 2013 11.06PM, from [http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal\\_kuliah/naskah-publikasi-01320064.pdf](http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal_kuliah/naskah-publikasi-01320064.pdf).
- Dhewi, R. (2004). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT LASALLEFOOD Indonesia*. Jurnal Manajemen Vol 4 No 1. Retrieved November 17, 2013 01.18AM, from [thesis.binus.ac.id/Asli/Bab3/2011-1-00442-mn203.pdf](http://thesis.binus.ac.id/Asli/Bab3/2011-1-00442-mn203.pdf)
- Friedman, Marilyn M. (1998). Keperawatan keluarga teori dan praktik. *Jakarta : EGC*
- Furtwengler, Dale (2003). Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja. *Yogyakarta : Andi*
- Ganster, D. R., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (2000). *Role of social support in the experient of stress at work*. *Journal of Applied Psychology Vol 69 No 2*. Retrieved November 17, 2013 11.16PM, from [doi.apa.org/journals/apl/71/1/102.pdf](http://doi.apa.org/journals/apl/71/1/102.pdf)
- Hagemann, G. (1993). *Motivasi untuk pembinaan organisasi*. Jakarta : PT Gramedia
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jungert, Tomas (2012). *The meaning of support from co-workers and manager in teams when working*. Retrieved November 17, 2013 01.02AM, from <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:547962/FULLTEXT01.pdf>
- Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 309. K/DIR/2009 tentang Perubahan Keputusan Direksi
- Linke, David (2001). *Effevtive Methods for motivating profesional workers*. Retrieved September 30, 2013 02.49PM, from <http://search.proquest.com/docview/195589254?accountid=45762>
- Patricia, Siantara (2010). *Analisis peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja*. Retrieved November 17, 2013 02.00 AM
- Prabasari, I gusti Agung. (2013). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) distribusi Bali*. Jurnal Manajemen Vol 2 No 4. Retrieved September 24, 2013 09.20PM, from <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4774>
- Robbert, W. (1996). *Leadership secrets of Attila the Hun*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Simamora, Frans (2004). *Analisa peranan faktor eksternal untuk meningkatkan motivasi kerja PT Dinamika Indonusa Prima*. Jurnal Manajemen Vol 2 No 4. Retrieved November 2, 2013 09.27PM, from [repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4316/1/09E01349.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4316/1/09E01349.pdf)
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumarna, Saleem (2013). *Panduan praktis menjadi pemimpin yang disukai dan diidolakan banyak orang*. Yogyakarta : Galmas Publisher
- Toana, Rusdy (2010). *Karyawan SPBU Kayu Malue Mogok Kerja*. Retrieved October 3, 2013 11.19PM, from <http://www.harianmercusuar.com/?vwdtl=ya&pid=9067&kid=all>
- Yusuf, Rusli (2006). *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan (studi kasus divisi produksi bagian spinning, weaving, yarn dyeing, dam dyeing finishing PT Unitex Tbk Bogor)*. Jurnal Psikologi Vol 36 No 4. Retrieved November 17, 2013 01.40AM, from [repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/10526/H06rcr.pdf](http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/10526/H06rcr.pdf)